

# Verhaltenskodex

# Inhaltsverzeichnis

VORWORT.....	3
DIE GRUNDWERTE VON KIR Bau GmbH .....	4
1.    Unsere ethischen Grundwerte .....	4
2.    Unsere Werte .....	4
TEIL I: GRUNDSÄTZE .....	5
1.    Zweck und Geltungsbereich .....	5
2.    Allgemeine Grundsätze .....	6
2.1    Recht und Verhaltensstandards .....	6
2.2    Geschäftsprinzipien .....	6
2.3    Verantwortung .....	6
2.6    Gemeinschaftliches und soziales Engagement.....	7
3.    Vorbildfunktion der Unternehmensleitung.....	7
4.    Prinzipien der Personalpolitik.....	7
4.1    Leistungsfähigkeit und Kompetenz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter .....	7
4.2    Respekt und Ehrlichkeit gegenüber Führungskräften, Kolleginnen und Kollegen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern .....	8
5.    Verantwortung der Organe, des Managements und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter .....	9
6.    Konkrete Verhaltensgrundsätze bei wesentlichen geschäftspolitischen Belangen .....	9
TEIL II: UMSETZUNG .....	10
1.    Kommunikation .....	10
1.1    Grundsätze.....	10
1.2    Konkrete Maßnahmen zur Vermittlung der Inhalte des Verhaltenskodex.....	11
2.    Ansprechpersonen für das Hinweisgebersystem/Ombudsleute .....	11
3.    Sanktionen.....	11
4.    Ständige Weiterentwicklung .....	12

## VORWORT

KIR Bau ist ein national tätiges Bauunternehmen und bietet ihre Leistungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette an.

Unsere Erfolgsgeschichte verdanken wir unserer Reputation, die auf ethischen Grundwerten beruht.

Alle im Unternehmensverband Beschäftigten leben zudem täglich unsere unternehmensspezifischen Werte. Partnerschaftlichkeit, Vertrauen, Solidarität, Innovationsfreude, Engagement, Bescheidenheit, Nachhaltigkeit, Respekt und Verlässlichkeit.

Wir haben den Ehrgeiz, für unsere Auftraggeberschaft einen hohen Mehrwert zu schaffen, für unseren Eigentümer eine attraktive Rendite zu erzielen, für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine bevorzugte Arbeitgeberin und in der Gesellschaft ein anerkanntes Mitglied zu sein.

Um dies zu erreichen, ist ein Höchstmaß an Integrität und Professionalität erforderlich.

Der Erfolg in unserem Geschäft hängt vom Vertrauen all unserer Stakeholder ab; vom Vertrauen unserer Auftraggeberschaft, unseres Eigentümers, unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unserer Zulieferfirmen, derer, die für uns Dienstleistungen erbringen, der zuständigen Regierungs- und Aufsichtsbehörden, unseres Mitbewerbs, der Medien, aber auch der Gesellschaft als Ganzes.

Es war und ist daher unabdingbar, dass sowohl das Management als auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einhaltung gesetzlicher Auflagen und interner Vorschriften höchste Bedeutung beimessen und die Grundwerte sowie die spezifischen Unternehmenswerte erkennen und befolgen.

Insbesondere zur Abwehr jeder Art von Wirtschaftskriminalität haben wir ferner einen gesonderten Leitfaden Business Compliance entwickelt.

Ein mit den Vorgaben dieses Verhaltenskodex und des Leitfadens Business Compliance übereinstimmendes Verhalten setzen wir auch bei unserer Auftraggeberschaft, Zulieferfirmen, Subunternehmen und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie sonstigen Vertragspartnerinnen und Vertragspartnern voraus, für die wir einen Leitfaden Business Compliance für Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner verabschiedet haben.

Mit dem vorliegenden Verhaltenskodex festigen wir die Grundlage, um das Vertrauen unserer Stakeholder zu erhalten und weiter auszubauen. Zudem unterstützt uns der Verhaltenskodex dabei, ein gemeinsames Wertesystem sicherzustellen.

Die im vorliegenden Verhaltenskodex enthaltenen Werte und Grundsätze spiegeln sich in den Richtlinien und Weisungen der Unternehmen und Unternehmensbereiche von KIR Bau wider. Die Einhaltung dieser Werte und Grundsätze wird nicht nur vom Eigentümer und dem Management, sondern auch von sämtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwartet.

Gerade weil wir eine multikulturelle und vielfältige Gruppe von Unternehmen mit globaler Ausrichtung sind, brauchen wir auf höchster Führungsebene eine gemeinsame Auffassung davon, was eine ehrliche und ethisch einwandfreie Geschäftspraxis ist. Wir streben kontinuierlich danach, den Verhaltenskodex den Entwicklungen des geschäftlichen und regulatorischen Umfelds sowie unseren ethischen Grundwerten anzupassen.

Wir, die Mitglieder der Unternehmensführung von KIR Bau, stehen persönlich hinter den im Verhaltenskodex beschriebenen Werten.

Wir verpflichten uns, für Rahmenbedingungen zu sorgen, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie unseren Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern im Hinblick auf die Einhaltung des Verhaltenskodex und der hierin niedergelegten Ziele in ihrer täglichen Arbeit optimale Bedingungen bieten.

# DIE GRUNDWERTE VON KIR Bau GmbH

## 1. Unsere ethischen Grundwerte

### **Integrität**

Unser Verhalten gegenüber unseren Stakeholdern (Auftraggeberschaft, Eigentümer, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Zulieferfirmen, Subunternehmen, Regierungs- und Aufsichtsbehörden, Mitbewerb, Medien) und der Gesellschaft als Ganzes ist makellos.

### **Verantwortungsbewusstsein**

Wir erfüllen unsere Verpflichtungen und übernehmen persönliche Verantwortung für unser Handeln. Wir versprechen nur, was wir halten können. Wir täuschen unsere Stakeholder nicht.

### **Fairness**

Wir behandeln unsere Stakeholder höflich und interessensgemäß. Wir fördern Chancengleichheit und ein Umfeld, das geprägt ist von fairem Verhalten und frei von Belästigungen jeder Art.

### **Compliance**

Wir anerkennen die Bedeutung aller relevanten Gesetze sowie aller internen und externen Vorschriften, Richtlinien und Standards, und wir halten diese ein. Wir verlangen, dass sich Führungskräfte vorbildlich verhalten, und wir verpflichten uns zu einem erstklassigen Kontroll- und Compliance-Umfeld.

### **Transparenz**

Mit unseren Stakeholdern pflegen wir einen konstruktiven, transparenten und offenen Dialog, der von Respekt und Professionalität getragen wird.

## 2. Unsere Werte

### **Partnerschaftlichkeit**

Unser Motto GEMEINSAM STARK bildet die Essenz dessen ab, worauf es in der Bauwirtschaft ankommt: nämlich die Arbeit von Menschen und ihr reibungsloses Miteinander. Mit partnerschaftlicher Zusammenarbeit im Kleinen wie im Großen, extern wie intern, über die Marken-, Länder- und Organisationsgrenzen hinweg gelingt, was den Einzelnen nicht möglich ist. – Wir erreichen mehr für unsere Stakeholder, wenn wir unsere Stärken, unser Wissen, unsere Ideen und unsere Erfahrung verbinden. Partnerschaftlichkeit ist zudem geprägt von Gleichberechtigung und basiert auf Ehrlichkeit, Fairness und Wertschätzung. Damit sie gedeiht, stellen wir Beziehungen in den Vordergrund: Im Dialog etwa mit der gegenwärtigen oder künftigen Auftraggeberschaft hören wir aktiv zu, um ihre Erwartungen immer wieder bei der Verwirklichung ihrer Projekte zu erfüllen.

### **Vertrauen**

Wie Partnerschaftlichkeit wird auch Vertrauen erst ermöglicht durch Wertschätzung und Ehrlichkeit – zusätzlich braucht es aber auch Transparenz und das Verantwortungsbewusstsein jeder und jedes Einzelnen. Wir setzen auf Vertrauen in sämtlichen Bereichen: So ist ein hohes Maß an Eigenverantwortung jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters eines unserer wesentlichen Führungsprinzipien. Und ebenso, wie wir auf langfristige Geschäftsbeziehungen bauen, arbeiten wir mit ausgesuchten, erprobten Subunternehmen, mit denen uns eine vertrauensvolle Zusammenarbeit verbindet. Und unsere Kapitalgeber dürfen darauf zählen, dass wir mit den uns anvertrauten Mitteln rechtschaffend umgehen.

### **Solidarität**

Solidarität bedeutet, füreinander einzustehen. Es kommt deshalb darauf an, bei Erfolgen nicht nur den eigenen Nutzen im Blick zu haben und sich bei Misserfolgen verantwortlich zu zeigen. Auch hinsichtlich der Reaktion auf Erfolge und insbesondere Misserfolge anderer ist Gemeinsinn gefragt.

## **Innovationsfreude**

Die Flexibilität, sich bei kurzfristigen Änderungen der Marktgegebenheiten rasch anzupassen, wird uns zum einen durch unsere Kapitalkraft ermöglicht, zum anderen erwächst sie aus Innovationen: Sie sind der Schlüssel, um zukünftige Herausforderungen zu bewältigen. Daher legen wir Wert auf eine stetige Weiterentwicklung unserer Prozesse, Systeme, Produkte und unseres Know-hows. Neben technischen Innovationen sind wir etwa mit unserem Partnerschaftsmodell teamconcept auch Vorreiter bei Vertragsinnovationen im Bausektor.

## **Engagement**

Als Komplettanbieterin rund ums Bauen schlagen wir – wenn es die Ausschreibung zulässt – aktiv Lösungen vor, um für unsere Auftraggeberschaft Qualität und Kosten zu optimieren. Dabei anerkennen wir engagiertes Verhalten und den Beitrag jeder einzelnen Person zu unserem Erfolg.

## **Bescheidenheit**

Eigene Ansprüche – materielle wie immaterielle, individuelle wie solche des Unternehmens als Ganzem – müssen stets in einem angemessenen Rahmen bleiben. Wir dürfen nicht vergessen, dass unser Erfolg abhängig ist vom Vertrauen unserer Stakeholder, insbesondere der Auftraggeber- und Eigentümer, und dass wir uns dieses Vertrauen immer wieder aufs Neue erarbeiten müssen. Daher stehen unsere Stakeholder, ihre Wünsche und Erwartungen, im Mittelpunkt unseres Denkens und Handelns, unserer Planungen und Ausführungen.

## **Nachhaltigkeit**

Die Bautätigkeit prägt unseren Lebensraum in tiefgreifendem Maße. Die Auswirkungen auf Umwelt und Mensch sind vielfältig und – wie auch unsere Bauwerke – langfristig. Das Wissen darum verpflichtet uns täglich zum Handeln: Wir entwickeln Lösungen, intelligente Technologien und vernetzen alle am Bau Beteiligten. Gemeinsam sind wir in der Verantwortung. Gemeinsam können wir viel bewegen. So sichern wir nachfolgenden Generationen eine lebenswerte Umgebung.

## **Respekt**

Respekt, also die Achtung von berechtigten Wünschen und Bedürfnissen anderer, ist zwischen Auftragnehmer- und Auftraggeberseite, von Mitarbeitenden zu Vorgesetzten, von Unternehmen zur Anteilseignerseite selbstverständlich, aber nicht ausreichend. Respekt muss stets mit Fairness einhergehen. Deshalb erwarten wir ihn beidseitig – etwa auch von Vorgesetzten gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und zwischen den Geschlechtern. Wir fördern Chancengleichheit und ein Umfeld, das geprägt ist von fairem Verhalten und das frei ist von Belästigungen jeder Art, und legen hohen Wert auf Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutz – nicht nur in unserem Unternehmen und für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern ebenso bei unseren Partnerfirmen.

## **Verlässlichkeit**

All die Menschen in und um den Unternehmerverband müssen aufeinander zählen können: Jedes Bauwerk ist ein Unikat und stellt individuelle Anforderungen an Kalkulation, Planung, Ausführung und Betrieb. Weil wir diszipliniert arbeiten, kann unsere Auftraggeberschaft z. B. erwarten, dass wir komplexe Bauvorhaben zuverlässig im vereinbarten Qualitäts-, Termin- und Kostenrahmen fertigstellen. Nur ein hoher ethischer Standard garantiert langfristige und verlässliche Partnerschaften. Jede Form von Korruption lehnen wir ab.

# TEIL I: GRUNDSÄTZE

## 1. Zweck und Geltungsbereich

Der Verhaltenskodex dient dazu, die gemeinsamen Grundsätze für KIR Bau, unser Management sowie unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusammenfassend darzustellen. Unser Verhaltenskodex soll Fehlleistungen verhindern und die nachfolgend erläuterten Werte und Grundsätze fördern. Obschon die Richtlinien, Weisungen, Instruktionen und Handbücher der Unternehmen und Unternehmensbereiche von

KIR Bau nicht Teil des Verhaltenskodex sind, spiegeln sie die in diesem Dokument enthaltenen Werte und Grundsätze wider.

Die Einhaltung dieser Werte und Grundsätze wird vom Eigentümer, dem Management und von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwartet.

Grundsätzlich erstreckt sich der Geltungsbereich auf alle Unternehmen und Unternehmensbereiche von KIR Holding GmbH, sofern dies unter Berücksichtigung der jeweils geltenden gesetzlichen Rahmenbedingungen zulässig ist. Wir werden in diesem Zusammenhang darauf achten, dass schützenswerte Rechtspositionen gewahrt werden.

## 2. Allgemeine Grundsätze

### 2.1 Recht und Verhaltensstandards

KIR Bau hält die geltenden Gesetze und sonstigen maßgebenden Bestimmungen im In- und Ausland ein. Darüber hinaus fördert und unterstützt KIR Bau die Verbreitung der Grundsätze des Verhaltenskodex der Internationalen Handelskammer „ICC Rules of Conduct and Recommendations for Combating Extortion and Bribery“ und „Korruption bekämpfen – Ein ICC-Verhaltens-Kodex für die Wirtschaft“ in der jeweils geltenden Fassung. Weiters unterstützt KIR Bau die Bemühungen für stärkere Transparenz und ethische Verhaltensstandards bei Lobbyingtätigkeiten, wie beispielsweise niedergelegt im Verhaltenskodex des Austrian Lobbying & Public Affairs Council.

### 2.2 Geschäftsprinzipien

Damit wir unsere Verantwortung wahrnehmen können, ist es unser Ziel, unser Geschäft gewinnbringend zu betreiben, eine starke finanzielle Basis zu bewahren und unsere Risiken auf einem angemessenen Niveau zu halten. Das Erzielen von Gewinn darf jedoch nie Rechtfertigung dafür sein, Gesetze nicht einzuhalten und Verhaltensstandards zu verletzen.

### 2.3 Verantwortung

Wir unterscheiden folgende Verantwortungsbereiche und verfolgen nachstehende Ziele:

- **Gegenüber Auftraggeberschaft:** Unsere Leistungen sind auf die Erfüllung der berechtigten Anforderungen und Erwartungen der Auftraggeberschaft ausgerichtet. Wir werden den Bedürfnissen des Marktes durch Kundennähe, Professionalität, Innovationsfreudigkeit und Preiswürdigkeit gerecht. Wir werden unserer Auftraggeberschaft gegenüber Informationen und Erfahrungen offen kommunizieren und sichern das erforderliche Maß an Geheimhaltung und Diskretion zu.
- **Gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:** Zur Erreichung unserer Unternehmensziele setzen wir auf die Leistungsfähigkeit und Kompetenz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir fördern durch Aus- und Weiterbildung den Wissensstand im Unternehmen, unterstützen die persönliche Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sorgen für angemessene Information und geeignete Arbeitsbedingungen. Die einzelnen Personen informieren sich aktiv. Sie bringen ihre eigenen Ziele mit denen des Unternehmens in Einklang und behandeln Unternehmensinteressen vorrangig.
- **Gegenüber Gesellschaftern:** Wir gehen mit dem Geld unseres Eigentümers verantwortungsvoll um und streben eine nachhaltige Rendite an. Wir bekennen uns zu einer transparenten Informationspolitik und guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung.
- **Gegenüber Zulieferfirmen und Subunternehmen:** Im Sinne der Qualität und Wirtschaftlichkeit unserer Leistungen bauen wir auch auf die Erfahrungen und Kapazitäten gezielt ausgewählter Zulieferfirmen und Subunternehmen und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

- **Gegenüber Aufsichts- und Regierungsbehörden:** Wir halten uns strikt an die maßgeblichen Gesetze, Vorschriften, Richtlinien, Standards und Gepflogenheiten der Länder, in denen wir tätig sind.
- **Gegenüber Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern:** Unser Unternehmen überzeugt durch Preis, Leistung, Qualität und Eignung der angebotenen Produkte oder Dienstleistungen. Wir behandeln alle unsere Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner fair. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zur Ehrlichkeit und Transparenz bei der Vertrags- und Preisgestaltung und bei der Rechnungslegung verpflichtet. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lassen Ehrlichkeit und Offenheit in allen Phasen der Bauausführung walten und achten auf Zuverlässigkeit bei Gewährleistungsversprechen.
- **Gegenüber den Medien:** Wir anerkennen die Funktion der Medien, pflegen den Dialog mit Journalistinnen und Journalisten und unterstützen sie bei der Aufgabe, objektiv über unser Unternehmen zu berichten.
- **Gegenüber der Gesellschaft:** Wir respektieren die Menschenrechte und fördern das Gemeinwohl. Wir halten uns an das geltende Recht und bekennen uns zu fairem Wettbewerb. Wir sind uns unserer Verantwortung gegenüber der Umwelt bewusst. Bei der Erstellung unserer Lieferungen und Leistungen streben wir nach einem schonenden Umgang mit Energie und Rohstoffen und nach Verminderung von Emissionen und Abfallstoffen.

## 2.4 Vertraulichkeit

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse müssen vertraulich behandelt werden. Dies gilt auch für andere Informationen, an deren Geheimhaltung KIR Bau, ihre Vertragspartnerinnen und Vertragspartner und die Auftraggeberschaft ein Interesse haben. Solche Informationen dürfen nicht ohne Erlaubnis der für die Aufhebung der Vertraulichkeit zuständigen Person an Unbefugte weitergegeben werden. Diese Verpflichtung besteht nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder der Beendigung eines sonstigen Vertragsverhältnisses fort.

## 2.5 Nachhaltigkeit

Wir berücksichtigen die Erwägungen zu Umwelt- und Sozialfragen bei unseren geschäftlichen Entscheidungen sowie bei der Bewirtschaftung unserer Ressourcen und unserer Infrastruktur.

## 2.6 Gemeinschaftliches und soziales Engagement

Wir begrüßen es, wenn sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, soweit angebracht, in der Gemeinschaft engagieren. Wir unterstützen ausgewählte Organisationen und Institutionen mit humanitären, gesellschaftlichen, gemeinnützigen, bildungsbezogenen oder kulturellen Zielsetzungen.

## 3. Vorbildfunktion der Unternehmensleitung

Die Unternehmensleitung hat Vorbildfunktion. Die Organe und das Management leben einwandfreies Verhalten vor. Einwandfreies Verhalten am Arbeitsplatz bedeutet im Wesentlichen Ehrlichkeit und Fairness im Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie mit der Auftraggeberschaft, Zulieferfirmen, dem Wettbewerb, Behörden und der Öffentlichkeit. Die Integrität und der gute Ruf unseres Unternehmens sind von herausragender Bedeutung für unseren Erfolg.

## 4. Prinzipien der Personalpolitik

### 4.1 Leistungsfähigkeit und Kompetenz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Zur Erreichung unserer Unternehmensziele setzen wir auf die Leistungsfähigkeit und Kompetenz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Daher fördern und steuern wir durch regelmäßige Mitarbeitergespräche sowie offene Kommunikation die persönliche und fachliche Entwicklung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und sorgen für angemessene Information und geeignete Arbeitsbedingungen. Zudem sind uns Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein zentrales Anliegen. Das Verhältnis zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmerschaft basiert auf folgenden Pfeilern:

- Der gemeinsamen Erkenntnis, dass die Einhaltung von ethischen und rechtlichen Standards und dieses Verhaltenskodex im geschäftlichen Verkehr im Interesse des Unternehmens und seiner Beschäftigten ist;
- Einem Umfeld, das sehr gut qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzieht, fördert und mit unserem Unternehmen verbindet;
- Der Chancengleichheit, unabhängig von Rasse, Nationalität, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion, Behinderung oder Alter;
- Einem Arbeitsumfeld ohne Diskriminierung, Belästigung oder Repressalien;
- Einer Politik der „offenen Türen“, die allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Zugang zum Management ermöglicht;
- Einer leistungsorientierten Kultur mit einem konkurrenzfähigen Entlohnungssystem und periodisch durchgeführten fairen und objektiven Bewertungen, die den individuellen Beitrag zur Zielerreichung und zur Teamleistung sowie die Einhaltung der Werte und Grundsätze des Verhaltenskodex berücksichtigen.

#### **4.1.1 KIR Bau Akademie**

Im Rahmen der KIR Bau Akademie werden in enger Zusammenarbeit mit internen und externen Fachleuten bedarfsgerechte Schulungsveranstaltungen entwickelt, um alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch in Zukunft bei ihren Aufgabenstellungen bestmöglich zu unterstützen und ihnen zusätzliches fachliches und methodisches Know-how zu vermitteln. Das zielgruppenorientierte und umfangreiche Schulungsangebot unterteilt sich in Grundlagen-, Fach- und Methodenschulungen und beinhaltet konkrete Schulungsmaßnahmen in den Bereichen Technik, Recht, Wirtschaft, EDV, Business Compliance sowie Methoden- und Sozialkompetenz. Die Schulungsinhalte werden im Rahmen von Präsenzseminaren vor Ort sowie eLearning – Angeboten vermittelt.

#### **4.1.2 Führungskräfteentwicklungsprogramm**

Durch den Einsatz geeigneter verhaltensdiagnostischer Instrumente werden laufend objektiv, neutral und professionell Führungs- und Managementpotentiale innerhalb von KIR Bau evaluiert. Dies geschieht sowohl durch die Beauftragung spezialisierter externer Beratungsunternehmen zur Erstellung sogenannter Management-Potential-Analysen (MPA) als auch durch den hausinternen Einsatz einer IT-gestützten Verhaltens-Potential-Analyse (VPA). Eine intensive Schulung der Führungskräfte sowie die Ausbildung interner Expertinnen und Experten stellt hierbei eine qualitätsvolle Umsetzung der VPA-Ergebnisse innerhalb der Unternehmen sicher. Zielgruppe der Potential-Analysen sind sämtliche Führungskräfte von der Bereichsleitung bis zum Management. Die Ergebnisse aus den Analysen stellen die Basis für das Führungskräfteentwicklungsprogramm von KIR Bau dar.

### **4.2 Respekt und Ehrlichkeit gegenüber Führungskräften, Kolleginnen und Kollegen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern**

Die Qualität der Zusammenarbeit zwischen Führungskräften, Kolleginnen und Kollegen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist von wesentlicher Bedeutung für den Unternehmenserfolg. Tadelloses Verhalten im Umgang miteinander, der von Respekt und Offenheit gegenüber der jeweiligen Person geprägt ist und unfaire Verhaltensweisen vermeidet, sichert nicht nur die Kommunikation und die Qualität der Unternehmenskultur, sondern beeinflusst auch das Bild des Unternehmens in der Außenwirkung maßgeblich. Derartige Verhaltensweisen, die durch geeignete institutionelle Maßnahmen garantiert werden, resultieren in Vertrauen. Wir verpflichten uns daher, Auseinandersetzungen sachlich, mit Respekt und unter Würdigung der betroffenen Personen vertrauensbildend und im Sinne des Unternehmensleitbildes zu bereinigen.



## 5. Verantwortung der Organe, des Managements und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Jedes Organmitglied, das Management, jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich,

- die Gesetze, Richtlinien und Vorschriften sowie die internen Richtlinien von KIR Bau einschließlich der Werte und Grundsätze des Verhaltenskodex einzuhalten;
- die Richtlinien, die Handbücher und die gängigen Geschäftspraktiken im jeweiligen Aufgabenbereich zu kennen und diese gewissenhaft nach besten Fähigkeiten anzuwenden;
- Fragen aufzuwerfen und bei Nichteinhaltung von Verhaltensstandards zu intervenieren;
- sich im Team einzusetzen und das Bestmögliche zur Erreichung der gemeinsamen Ziele beizutragen;
- zu einem Arbeitsklima beizutragen, in dem Vertrauen, Professionalität, Leistung, Respekt und Selbstachtung gefördert werden;
- stets nach Treu und Glauben, verantwortungsvoll, mit angemessener Sorgfalt und Kompetenz sowie ohne falsche Darstellung von Tatsachen zu handeln;
- objektiv zu handeln, ohne dabei jedoch das persönliche Urteilsvermögen unterzuordnen;
- die Vermögenswerte und Ressourcen von KIR Bau zu schützen und deren effiziente Verwendung zu fördern sowie geeignete organisatorische Vorkehrungen – einschließlich der Überwachung deren Einhaltung – zu treffen, die eine Verantwortlichkeit von KIR Bau ausschließen;
- stets in ehrlicher und ethischer Weise zu handeln, unter anderem im Umgang mit tatsächlichen oder möglichen Interessenskonflikten;
- mit Auftraggeberschaft, Zulieferfirmen, dem Wettbewerb und anderen Mitarbeitenden fair umzugehen und niemals durch Verhalten, welches gegen gesetzliche Bestimmungen oder die Vorgaben dieses Verhaltenskodex verstößt, gegenüber einem anderen einen Nutzen zu ziehen;
- Verstöße gegen Gesetze und anderes Fehlverhalten gemäß den Richtlinien und Verfahren von KIR Bau zu melden, sodass diese Angelegenheiten in angemessener Weise behandelt werden können;
- an den von KIR Bau angebotenen Schulungsmaßnahmen regelmäßig teilzunehmen;
- als Mitglied des Managements Führungskompetenzen unter Beweis zu stellen, und zwar durch Vorgabe einer klaren Kundenorientierung, durch beispielhaftes persönliches Engagement, Glaubwürdigkeit und Einhaltung von Versprechen, angemessene Überwachung der unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Kontrolle der Compliance sowie durch die Schaffung eines Unternehmensumfelds, in dem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Höchstleistungen erbringen können.

## 6. Konkrete Verhaltensgrundsätze bei wesentlichen geschäftspolitischen Belangen

### 6.1 Compliance

Wir erwarten von allen Organmitgliedern, dem Management, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern, dass bei allen geschäftlichen Entscheidungen und Handlungen die geltenden Gesetze und sonstigen maßgebenden Bestimmungen im In- und Ausland beachtet werden.

## 6.2 Business Compliance

Zusätzlich zu den Vorgaben dieses Verhaltenskodex sind insbesondere die speziellen Regelungen aus dem Leitfaden Business Compliance des Unternehmensvorstandes zu beachten. Dieser behandelt insbesondere die Themen Korruption, Bestechung und wettbewerbsrechtlich relevante Verhaltensweisen.

## 6.3 Vermeidung von Interessenskonflikten und Nebentätigkeiten

Nebentätigkeiten und Beteiligungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Unternehmen, insbesondere bei und an Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern und/oder im Wettbewerb mit dem Unternehmen stehenden Firmen, sind schriftlich anzuzeigen und vom Vorstand zu genehmigen. Diese Anzeigepflicht besteht nicht beim Erwerb börsengängiger Werte oder reiner Vermögensanlagen in nicht erheblichem Umfang. Für die Mitglieder des Managements gelten die Regeln für Interessenskonflikte und Eigengeschäfte, so wie sie im Gesetz, im Österreichischen Corporate Governance-Kodex und in vertraglichen Sonderregelungen niedergelegt sind.

## 6.4 Spenden und Sponsoring

Spenden haben sich im Rahmen der Rechtsordnung zu bewegen und werden, soweit sie von KIR Bau gewährt werden, ausschließlich vom Geschäftsführer geregelt. Insbesondere gilt dies auch für Sponsoring im Rahmen des gemeinschaftlichen und sozialen Engagements. Auch Spenden und Sponsoring durch unsere Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner dürfen ausschließlich im Rahmen der Rechtsordnung erfolgen.

## 6.5 Ablehnung illegaler Beschäftigungsverhältnisse

Die Einhaltung aller arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften und Normen ist im gesamten Unternehmen eine Selbstverständlichkeit. Wir erwarten dies entsprechend von unseren Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind daher angewiesen, diesen Grundsatz bei Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern einzufordern und seine Einhaltung im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten zu prüfen. Widrigenfalls hat eine Beauftragung zu unterbleiben oder beendet zu werden.

# TEIL II: UMSETZUNG

## 1. Kommunikation

### 1.1 Grundsätze

Die Organe und das Management sorgen dafür, dass die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die relevanten Gesetze und Bestimmungen befolgen. Diese, wie insbesondere auch die in diesem Verhaltenskodex enthaltenen Grundsätze, werden allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Unternehmen durch regelmäßige Information bekannt gemacht. Die Einhaltung der Grundsätze wird nachdrücklich eingefordert. Wir achten weiterhin auf respektvolle, professionelle und zeitgerechte Kommunikation mit unseren Stakeholdern. Die Informationen, die wir insbesondere den Behörden oder der Öffentlichkeit unterbreiten, sind in allen wesentlichen Aspekten vollständig, fair, zutreffend, objektiv, zeitgerecht und verständlich. Bei der Implementierung verpflichten wir uns, im Rahmen der jeweils für die Unternehmen und Unternehmensbereiche geltenden Gesetze und Vorschriften vorzugehen. Die Kommunikation basiert auf folgenden Grundsätzen:

- Wir kommunizieren offen, transparent und proaktiv.
- Wir informieren unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor oder gleichzeitig mit unseren übrigen Stakeholdern.
- Wir haben klar definierte Ansprechpersonen gegenüber Medien, der Investorenschaft sowie Analystinnen und Analysten.

- Wir geben grundsätzlich keine Auskunft über Kundenbeziehungen, über Angelegenheiten, die einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreffen, über den Mitbewerb oder über laufende Untersuchungen.
- Wir kommentieren keine Gerüchte.

## 1.2 Konkrete Maßnahmen zur Vermittlung der Inhalte des Verhaltenskodex

Mit dem Ziel, die Inhalte des Verhaltenskodex allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entsprechend zu vermitteln und somit die Einhaltung der Regeln des Verhaltenskodex bestmöglich sicherzustellen, sind von KIR Bau folgende Maßnahmen vorgesehen:

- Der Verhaltenskodex ist in sechs Sprachen (Deutsch, Englisch, Kroatisch, Polnisch, Rumänisch und Slowakisch) verfügbar;
- Der Verhaltenskodex wird beim Abschluss von Arbeitsverträgen zugrunde gelegt und, soweit rechtlich möglich, als integrierter Bestandteil in die Arbeitsverträge aufgenommen. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter wird arbeitsvertraglich verpflichtet sich bezüglich der geltenden Compliance Regelungen und der zur Verfügung gestellten Dokumenten zu informieren.
- Der Verhaltenskodex ist im Intranet und auf der Website des Unternehmens veröffentlicht;
- Die Inhalte des Verhaltenskodex und deren Ausgestaltung, insbesondere durch den Leitfaden Business Compliance, werden im Rahmen von Schulungen vermittelt;
- Sämtliche gültigen Leitfäden und Regularien sind für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über das KIR Bau Intranet (KIRNET) verfügbar;

## 2. Ansprechpersonen für das Hinweisgebersystem/Ombudsleute

Zur Umsetzung dieses Verhaltenskodex ist die Unterstützung durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unverzichtbar. Aus diesem Grund wurden Ansprechpersonen für das Hinweisgebersystem, sogenannte Ombudsleute benannt. Die regionalen Ombudsleute stehen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, aber auch dritten Personen, wie beispielsweise Subunternehmen und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, als Ansprechpersonen zur Verfügung. Die Ombudsleute sind Ansprechpersonen für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter für innerbetrieblich ungelöste arbeitsrechtliche Angelegenheiten und Diskriminierungen jeglicher Art, wie inkorrekte Bezahlung und sexuelle Belästigungen. Darüber hinaus steht ein Ombudsmann als Vertrauensperson für berufsbedingte persönliche Themen/Fragen wie Burnout, Alkohol- und Drogenprobleme, Sinnfragen, Mobbing zur Verfügung; dies selbstverständlich unter Wahrung absoluter Diskretion (Beichtgeheimnis). Die Ombudsleute entscheiden nach den Vorgaben der Koordinatorin bzw. des Koordinators der regionalen Ombudsleute, ob sie ihnen erstattete Meldungen unmittelbar an diese oder weitere zur Vertraulichkeit verpflichtete Personen zur Aufklärung weiterleiten. Mit Ausnahme dieser Weiterleitung im Interesse der Aufklärung angezeigter Vorgänge sind Informationen über die Person der mitteilenden Mitarbeiterin und des mitteilenden Mitarbeiters oder der dritten Person vertraulich zu behandeln.

## 3. Sanktionen

Bei Verstößen gegen die im Unternehmen geltenden Verhaltensrichtlinien und gegen gesetzliche Vorschriften werden die erforderlichen organisatorischen Selbstreinigungsmaßnahmen sowie disziplinarische und (arbeits-)rechtliche Maßnahmen – von der Abmahnung bis zur Entlassung – ergriffen, um, ungeachtet strafrechtlicher Konsequenzen, angemessen auf die festgestellten Zuwiderhandlungen zu reagieren und künftigen Zuwiderhandlungen entgegenzuwirken.

#### 4. Ständige Weiterentwicklung

Obschon der vorliegende Verhaltenskodex weder gesetzlich verbindliche Verpflichtungen für KIR Bau begründet noch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder anderen Personen Rechtsansprüche verleiht, überprüfen wir ihn und unser vergangenes Verhalten regelmäßig und werten unsere Erfahrungen aus, um uns bei der Einhaltung der im Verhaltenskodex festgelegten Grundsätze und Werte stets verbessern zu können.